

Reforma Laboral Chilena, ¿Un avance concreto para el sindicalismo o una continuación renovada del Plan Laboral impuesto por la Dictadura Militar?¹

Chilean Labor Reform, is it a concrete advance for the unionism or a continuation renewed of the Labor Plan imposed by the Military Dictatorship?

Julio César González RESUMEN

Candia

julio.gonzalez@usach.cl

Miguel Portugal
Campillay

miguel.portugal@usach.cl

Universidad de Santiago
de Chile. Chile

Recibido: 05|05|18

Aceptado: 22|10|18

Las políticas laborales de la dictadura chilena de manera intencionada y sistemática debilitaron al movimiento sindical perjudicando, de una manera sin precedentes, a todas las trabajadoras y trabajadores. Esto también significaba que, con la vuelta a la democracia en el año 1990, habría mucha tarea por hacer para intentar revitalizar al sindicalismo en función de todas las pérdidas que había padecido en el período político anterior. Después de 24 años de haber retornado a la democracia, el segundo programa de gobierno de la actual presidenta Michelle Bachelet (2014-2018), consideró un Proyecto de Reforma Laboral que tenía un foco en el: "fortalecimiento y modernización de las relaciones laborales y derechos colectivos", y consideraba dos grandes ejes: 1) ampliar y mejorar la calidad de la Negociación Colectiva y, 2) fortalecer la participación sindical, promoviendo un movimiento representativo y de calidad. De esta manera, una pregunta casi natural que surge es si este proyecto de reforma —hoy ley de la República—, logró superar el plan laboral impuesto por la dictadura militar. Para estos efectos, se realizó un análisis detallado de los principales aspectos que darían cuenta de un avance para el sindicalismo y la clase trabajadora chilena.

Palabras clave: Reforma laboral; Sindicalismo; Plan laboral; Dictadura militar.

ABSTRACT

The labor policies of the Chilean dictatorship of a meaningful and systematic way debilitated to the union movement harming, of a way without precedents, all the workers. This also was meaning, that with the return to the democracy in the year 1990, there would be many task for doing to try to revitalize to the unionism depending on all the losses that he had suffered in the previous political period. After 24 years of having come back to the democracy, the second program of government of the current President Michelle Bachelet (2014-2018), she thought a Project of Labor Reform that had an area in: "strengthening and modernization of the labor relations and collective rights", and he was considering two big axes: 1) to extend and to improve the quality of the Collective bargaining and 2) to strengthen the union participation, promoting a union representative movement and of quality. Of this form, an almost natural question that arises, is if this project of reform, today already law of the Republic, managed to overcome the labor plan imposed by the military dictatorship. For these effects, there was realized a detailed analysis of the principal aspects that would realize of an advance for the unionism and the hard-working Chilean class.

Key words: Labor reform; Unionism; Labor plan; Military dictatorship.

¹ Artículo basado en la ponencia del mismo nombre presentada en el XXI Congreso ALAS Uruguay 2017.

1. INTRODUCCIÓN: SINDICALISMO EN EL CHILE DE LA POSDICTADURA

El presente artículo da continuidad a una línea de trabajo referida al devenir del Sindicalismo post dictadura o en los llamados gobiernos democráticos en Chile. Se trató de una investigación terminada el año 2013, en la cual, se estudió al movimiento sindical en los gobiernos de Patricio Aylwin, Eduardo Frei y Ricardo Lagos². Posteriormente, y haciendo un salto en el tiempo, interesó seguir estudiando el segundo gobierno de la presidente Michelle Bachelet³, por una razón especial: en su programa de gobierno, la promesa de una Reforma Laboral pretendía relevar políticamente al sindicalismo, revertiendo de esta forma los intentos legales frustrados de épocas anteriores. Diversos autores concuerdan en que el sindicalismo en América Latina en general, como en Chile más particularmente, se ha visto afectado por las políticas y prácticas neoliberales de los gobiernos. Lo anterior, en un contexto de globalización, en donde la apertura de los mercados, la reducción del Estado, las privatizaciones, la desregulación y la flexibilidad laboral, cambiaron profundamente los mercados de trabajo y, por ende, el movimiento sindical ya no contaba con el poder central que tuvo en su tiempo para “controlar” estos mercados. Se concluye en un trabajo de uno de los autores de este artículo que:

El retorno a la democracia en Chile desde el año 1990 no ha generado el robustecimiento esperado en el sindicalismo debido a que los nuevos gobiernos “democráticos” adoptaron y profundizaron el modelo económico neoliberal, lo que no ha permitido el resurgimiento del movimiento sindical con los consiguientes beneficios tanto para los trabajadores como para la sociedad en su conjunto (González, 2013, p. 115).

Es efectivamente, esta premisa, la que la Reforma Laboral de Bachelet pretendía superar, esto es, fortalecer al sindicalismo a través de un proyecto de ley, el cual, en un contexto de otras reformas, pretendía hacer cambios más de fondo a nivel de las relaciones laborales al interior de las empresas del país. En uno de sus planteamientos fundacionales la entonces candidata sostenía que:

Hay que nivelar la cancha entre empleadores y trabajadores. Debemos promover la capacidad y autonomía de las partes para negociar en igualdad de condiciones y al mismo tiempo (promover) la cultura de cooperación y colaboración. Debemos avanzar en modernizaciones que permitan compatibilizar demandas que derivan del dinamismo, la competitividad y productividad con relaciones laborales que dignifiquen el trabajo, que fortalezcan la sindicalización, la negociación colectiva y una justa distribución de las ganancias (Bachelet, 2013, p. 92).

Cierra su planteamiento, señalando los objetivos que perseguiría la implementación de políticas en el ámbito laboral. De esta forma, se plantea en el documento que se fortalecería:

La actividad sindical y la negociación colectiva, (que) son materias que apuntan a enfrentar la desigualdad en el mundo laboral. Sólo de esta forma podremos tener relaciones laborales equilibradas, acuerdos entre trabajadores y empleadores que favorezcan el real desarrollo de nuestro país. Al equilibrar la cancha en el ámbito laboral, las organizaciones de empleadores y trabajadores podrán formular acuerdos que orienten las políticas públicas, generando un verdadero diálogo social (Bachelet, 2013, p. 92).

² La investigación se denominó “El sindicalismo en las democracias post dictaduras”. Estudio comparativo del movimiento sindical en el período de consolidación democrática de Chile (1990-2000) y Uruguay (1985 – 2000), realizada durante el año 2013.

³ El segundo Gobierno de Michelle Bachelet Jeria se inició el 11 de marzo de 2014, tras su victoria en la segunda vuelta de la elección presidencial de Chile de 2013. Su mandato se extendió hasta el día 11 de marzo de 2018.

2. DESARROLLO

2.1. Desregulación laboral y el Plan Laboral de la dictadura militar chilena

Un factor que ha incidido a la transformación de la base institucional del poder del movimiento sindical chileno es la desregulación laboral, que se identifica con fuertes cambios en los códigos del trabajo que estaban vigentes desde la década de 1930⁴. Cabe mencionar que, en el marco de las ya mencionadas reformas, en Chile, se implementó una desregulación generalizada de mercados, que alcanzó también a los mercados de factores (trabajo y capital). Estas reformas se llevaron a cabo simultáneamente, con un programa de estabilización aplicado para obtener una drástica reducción de la alta inflación experimentada durante el período 1973-1975. El corazón de las reformas —en la perspectiva de Coloma y Rojas (2001)— apuntaba a revitalizar pilares de una economía de mercado como la libertad de precios, la apertura al exterior, la preocupación por los equilibrios macroeconómicos, el fortalecimiento del derecho de propiedad, la libertad de emprender y de elegir. La desregulación y flexibilización del mercado del trabajo eran consideradas como piezas fundamentales en la nueva estrategia de desarrollo que se iba a instalar con fuerza, pues la regulación que en ese entonces existía, parecía a todas luces incompatible con un modelo que pretendía fortalecer la inversión privada y promover la eficiencia económica.

Según Emilio Morgado (1999), los reformadores de la institucionalidad laboral estimaron que la existente hasta 1973 tenía una muy baja o ineficaz capacidad de adaptación a los cambios, por lo que en las décadas de los 70 y 80 predominó la desregulación sobre la flexibilización. Para el autor, la desregulación obedeció al objetivo de superar lo que se calificaba como obstáculos institucionales que impedían o dificultaban las transformaciones económicas y políticas impulsadas desde el inicio de la dictadura en el año 1973. Para Morgado, “la modalidad desreguladora se dirigió fundamentalmente a reformar la trama normativa construida a partir de 1924, pero también abarcó a otros componentes del mercado de trabajo” (Morgado, 1999, p.9). Según Daniel Núñez (2004), fue la concepción de la flexibilidad laboral, entendida como desregulación del mercado del trabajo, la que se comienza a aplicar en Chile a partir del golpe de Estado de 1973, y que se profundiza con la aprobación del Plan Laboral de 1979, diseñado por el entonces Ministro de Trabajo, José Piñera. Esta nueva legislación, buscó terminar con el carácter regulador de las relaciones laborales que tenía el código del trabajo vigente hasta el golpe de Estado. Entre otros aspectos que el Plan laboral estableció, podemos mencionar:

Las modificaciones al Contrato Individual, que permitieron el libre despido por parte del empleador sin expresión de causa ni posibilidad de reclamo, las normativas referentes a la organización sindical, que establecieron el carácter voluntario de la afiliación sindical, permiten la constitución de más de un sindicato de trabajadores por empresa y las restricciones para la afiliación a una federación y confederación, restricciones a la negociación colectiva, las limitaciones al derecho a huelga⁵ y la derogación de los artículos que regulaban al subcontrato⁶ (Núñez, 2004, p. 2).

Más contemporáneamente, Karina Narbona (2014), plantea que fueron cuatro los pilares del ya citado Plan Laboral:

- a) Negociación colectiva (sólo a nivel) de empresa.
- b) Huelga “no monopolista” o “que no paraliza los centros de trabajo”⁷.
- c) “Liberalismo organizativo” con paralelismo organizacional, entre grupos negociadores y sindicatos y también entre los propios sindicatos (en función de mínimos quórum de formación exigidos).

⁴ En el caso de Chile desde 1924.

⁵ Se establece que la duración de la huelga puede extenderse por un máximo de sesenta días y además se permite el reemplazo temporal de los huelguistas, entre otras medidas

⁶ Con ello se posibilitó la expansión del subcontrato a las diferentes etapas del proceso productivo, ya que antiguamente sólo era permitido en aquellas tareas auxiliares a la producción (Núñez, 2004, p. 2)

⁷ Relacionar con nota al pie N° 5.

d) Despolitización sindical, al anclar al sindicato a reivindicaciones netamente económicas dentro de la empresa, y desvincularlo de los asuntos generales de la sociedad. Esto se logra con la censura de los temas a negociar, la tipificación de los fines sindicales, entre otros (Narbona, 2014, p. 19).

Varios aspectos del Plan Laboral han seguido vigentes en Chile hasta la actualidad. María Ester Feres (2006) desde una mirada muy crítica, ha sostenido que la mantención de la matriz neoliberal ha afectado negativamente a los actores socio- laborales⁸. Releva en su planteamiento a la mantención prácticamente inalterada del Plan Laboral, indicando que “salvo la reforma del primer gobierno post dictadura de Patricio Aylwin, eliminando el tope legal de 90 días para la huelga legal, todo el resto de las modificaciones no han tenido incidencia alguna en los pilares estructurales del sistema” (Feres, 2006, p.33). En una línea similar, Francisco Zapata ha sostenido que con la promulgación del plan laboral en 1979:

Se cerró un ciclo de la historia del país cuando el movimiento obrero y sus representantes políticos fueron desplazados de la representación política”. Agrega el autor que, “los regímenes emanados de la transición a la democracia refrendaron ese resultado. También buscaron y consiguieron, que el ámbito de acción del sindicalismo chileno se redujera a la esfera laboral. Se coartó así el ámbito de la negociación colectiva, la expresión del derecho de huelga y la participación de los trabajadores en la vida política (Zapata, 2004, p. 143).

Posteriormente, y con ocasión de la profunda crisis de 1982-83, el régimen militar modificó su propio instrumento legal al considerar que, a pesar de todos los cambios previos, la legislación vigente aún contenía “rigideces” que limitaban la libertad empresarial para superar la crisis. En el mes de junio de ese año se dicta la ley 18.134, conocida como la “la ley del piso”, mediante la cual se eliminaba la prohibición que tenían los empleadores para ofrecer remuneraciones reales inferiores a las previamente existentes en el caso de los trabajadores que negocian colectivamente y los reajustes de los salarios públicos dejaron de ser forzosamente aplicables para el sector privado que no negocia de manera colectiva. Según Núñez:

La creación y posterior aplicación con mano de hierro de una legislación laboral represiva tuvo entre otros resultados una fuerte reducción de los salarios, un aumento del control empresarial de la mano de obra, y sobre todo, la flexibilización unilateral en el uso de la fuerza de trabajo por parte del empresariado (Núñez, 2004, p. 3).

2.2. La Reforma Laboral de Michelle Bachelet: ¿superando el plan laboral?

En el mes de diciembre de 2014, el ejecutivo envió al Congreso chileno, el Proyecto de Reforma Laboral, el cual tuvo un foco en el: “fortalecimiento y modernización de las relaciones laborales y derechos colectivos”⁹, y consideraba los dos grandes ejes ya señalados. En el contenido del proyecto se pretendían superar algunos aspectos del Plan Laboral. Se hace hincapié en ‘el proyecto’, dado que finalmente, sólo se lograron aprobar algunas propuestas de la citada reforma. Analizaremos a continuación, los principales aspectos de la ley N° 20.940 que “Moderniza el sistema de relaciones laborales”¹⁰, que fuera promulgada el 29 de agosto de 2016 y publicada en el diario oficial el 08 de septiembre del mismo año¹¹.

⁸ Se señalar que, si bien es cierto, la cita de Feres es del 2006, resultaba aún aplicable al año 2016. La Reforma Laboral pretendía modificar en parte lo planteado por la autora.

⁹ En <http://www.agendalaboral.gob.cl/la-agenda-laboral/> recuperado el 18 de mayo de 2016

¹⁰ En <https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1094436> recuperado el 15 de agosto de 2017.

¹¹ En <http://www.carey.cl/download/newsalert/ley-20940-que-moderniza-el-sistema-de-relaciones-laborales.pdf> recuperado el 19 de agosto de 2017.

2.2.1. Negociación colectiva: ampliación de su cobertura y sindicatos interempresa

La reforma laboral instaló la “ampliación de la cobertura de la negociación colectiva”. En el art. 365 se plantea que ahora podrán negociar colectivamente los trabajadores eventuales, de temporada y de obra o faena transitoria. Se agrega que “las empresas estarán obligadas a negociar conforme al procedimiento regulado en este Capítulo sólo en el caso que la obra o faena transitoria tenga una duración superior a doce meses” (C. del Trabajo, 2017, p. 184). La nueva ley también permite negociar colectivamente a los trabajadores sujetos a contrato de aprendizaje, y precisa que en este caso, las medianas, pequeñas y micro empresas podrán excusarse de negociar colectivamente¹². Por otra parte, en el art. 364 se plantea que:

Los trabajadores afiliados a un sindicato interempresa podrán negociar con su empleador conforme al procedimiento de la negociación colectiva reglada del Título IV de este Libro, con las modificaciones señaladas en este artículo. Para los efectos de la negociación colectiva, los sindicatos interempresa deberán agrupar a trabajadores que se desempeñen en empresas del mismo rubro o actividad económica. Asimismo, para negociar colectivamente en una empresa, el sindicato interempresa deberá contar con un total de afiliados no inferior al quórum señalado en el artículo 227, respecto de los trabajadores que represente en esa empresa. El sindicato interempresa podrá negociar conforme a lo dispuesto en el artículo 314 (C. del T., 2017, p. 184).

Con esta modificación legal también se supera uno de los aspectos del plan laboral relacionados con el impedimento de negociar colectivamente para los sindicatos interempresa. Cabe mencionar que, para una parte importante del sindicalismo, una aspiración aún muy sentida es avanzar hacia una negociación colectiva por rama o sector, por el peso y/o fortalecimiento que adquiere en esta dimensión el movimiento sindical en los procesos negociadores¹³. Un dato interesante relacionado con este punto es destacado en un trabajo desarrollado por la Fundación Sol (2015), en el cual una de las principales conclusiones es que, de los siete países más productivos de la OCDE, en seis de ellos predomina la negociación colectiva por rama de actividad económica o una de nivel superior (más allá de la empresa)¹⁴.

2.2.2. Huelga no monopolista

La nueva ley laboral reconoce la huelga efectiva, en el art. 345 se indica textualmente que “la huelga es un derecho que debe ser ejercido colectivamente por los trabajadores. Se prohíbe el reemplazo de los trabajadores en huelga” (C. del T., 2017, p.177). No obstante, en la última versión del Código laboral en referencia, se plantean limitaciones al derecho a huelga. En el art. 359 habla de los “servicios mínimos y equipos de emergencia”. Aquí se sostiene que:

Sin afectar el derecho a huelga en su esencia, durante esta la comisión negociadora sindical estará obligada a proveer el personal destinado a atender los servicios mínimos estrictamente necesarios para proteger los bienes corporales e instalaciones de la empresa y prevenir accidentes, así como garantizar la prestación de servicios de utilidad pública, la atención de necesidades básicas de la población, incluidas las relacionadas con la vida, la seguridad o la

¹² La Reforma Laboral sólo prohíbe negociar colectivamente a los trabajadores que tengan facultades de representación del empleador y que estén dotados de facultades generales de administración. En <http://www.carey.cl/download/newsalert/ley-20940-que-moderniza-el-sistema-de-relaciones-laborales.pdf> recuperado el 19 de agosto de 2017.

¹³ Para entregar más antecedentes de esta afirmación se sugiere revisar el artículo “La negociación ramal: una mirada a la experiencia comparada” de los autores Juan José Richter E. y Francisco Morón M. (2015) publicada en el sitio: <http://sindical.cl/la-negociacion-ramal-una-mirada-a-la-experiencia-comparada/> visitada el 19 de octubre de 2018.

¹⁴ En <http://www.fundacionsol.cl/graficos/ocde-y-predominio-de-la-negociacion-colectiva-por-rama-o-una-de-nivel-superior/> visitada el 18 de octubre de 2018.

salud de las personas, y para garantizar la prevención de daños ambientales o sanitarios. En esta determinación se deberán considerar los requerimientos vinculados con el tamaño y características de la empresa, establecimiento o faena (C. del T., 2017, p. 181)¹⁵.

En el art. 360 se precisa que los servicios mínimos y los equipos de emergencia deberán ser calificados antes del inicio de la negociación colectiva.

2.2.3. Paralelismo organizacional entre grupos negociadores y sindicatos

El proyecto de reforma pretendía instalar la denominada "Titularidad sindical". En la sección 'Medidas para fortalecer la participación sindical', se planteaba en primer término la titularidad sindical, la cual establecía que "sería el sindicato el sujeto principal encargado de llevar adelante el proceso de negociación colectiva por parte de los trabajadores"¹⁶. Cabe señalar que, si bien es cierto, este aspecto se aprobó en el Congreso chileno, fue el Tribunal Constitucional (TC) el que lo impugnó. De esta forma, la nueva ley laboral mantiene a los sindicatos y a los grupos negociadores para desarrollar un proceso de negociación colectiva. No obstante, como consecuencia de los reparos formulados por el Tribunal Constitucional y según Carey y Cía. Ltda., "la nueva ley laboral no regula la forma en la cual estos grupos podrían negociar creando un vacío legal grave"¹⁷. Lo anterior, puede generar una judicialización de la negociación colectiva, lo que afecta el dinamismo y espíritu de estos procesos.

2.2.4. Despolitización sindical

La ley laboral aprobada el año 2016, permitió ampliar las materias de la negociación colectiva. De esta forma en el art. 306 se plantea que:

Son materia de la negociación colectiva aquellas de interés común de las partes que afecten las relaciones mutuas entre trabajadores y empleadores, especialmente las que se refieran a remuneraciones u otros beneficios en especie o en dinero y, en general, a las condiciones comunes de trabajo. Las negociaciones podrán incluir acuerdos para la conciliación del trabajo con las responsabilidades familiares, el ejercicio de la corresponsabilidad parental, planes de igualdad de oportunidades y equidad de género en la empresa, acciones positivas para corregir situaciones de desigualdad, acuerdos para la capacitación y reconversión productiva de los trabajadores, constitución y mantenimiento de servicios de bienestar, mecanismos de solución de controversias, entre otros (C. del T., 2017, p. 167-168)¹⁸.

¹⁵ En el mismo artículo se indica que "el personal destinado por el sindicato a atender los servicios mínimos se conformará con trabajadores involucrados en el proceso de negociación y recibirá el nombre de equipo de emergencia. Sus integrantes deberán percibir remuneraciones por el tiempo trabajado. Los servicios mínimos deberán proveerse durante el tiempo que sea necesario y para los fines que fueron determinados. En el caso que el sindicato no provea el equipo de emergencia, la empresa podrá adoptar las medidas necesarias para atender los servicios mínimos, incluyendo la contratación de estos servicios, debiendo informar de ello inmediatamente a la Inspección del Trabajo con el objeto de que constate este incumplimiento. Las medidas adoptadas por el empleador no podrán involucrar a un número superior de trabajadores del equipo de emergencia que no hayan sido proveídos por el sindicato, salvo que la Inspección del Trabajo autorice fundadamente un número distinto" (C. del T., 2017, p. 181).

¹⁶ En <http://www.agendalaboral.gob.cl/las-propuestas/> recuperado el 08 de agosto de 2017.

¹⁷ En <http://www.carey.cl/download/newsalert/ley-20940-que-moderniza-el-sistema-de-relaciones-laborales.pdf> recuperado el 19 de agosto de 2017.

¹⁸ El artículo en referencia también plantea que: adicionalmente, se podrán negociar los acuerdos de extensión previstos en el artículo 322 y los pactos sobre condiciones especiales de trabajo según el Título VI de este Libro. No serán objeto de la negociación colectiva aquellas materias que restrinjan o limiten la facultad del empleador de organizar, dirigir y administrar la empresa y aquellas ajenas a la misma. La negociación colectiva en una empresa contratista o subcontratista no afectará las facultades de administración de la empresa principal, la que podrá ejecutar directamente o a través de un tercero la provisión de la obra o el servicio subcontratado que haya dejado de prestarse en caso de huelga (C. del T., 2017, p. 168).

Como se puede apreciar, los temas sobre los que se pueden negociar colectivamente van más allá de los tópicos económicos, al considerar otros aspectos como conciliación trabajo - familia, igualdad de género en la empresa y reconversión productiva de las y los trabajadores. Para los autores de este trabajo, este avance también representa una nueva mirada para él y la trabajadora, más integral en relación con los nuevos roles y desafíos para las personas en el mundo del trabajo contemporáneo.

2.2.5. Otros avances

a) Piso de la negociación colectiva

La nueva ley laboral estableció en su art. 336 la respuesta del empleador deberá contener, a lo menos, el piso de la negociación. Se plantea textualmente que:

En el caso de existir instrumento colectivo vigente, se entenderá por piso de la negociación idénticas estipulaciones a las establecidas en el instrumento colectivo vigente, con los valores que corresponda pagar a la fecha de término del contrato. Se entenderán excluidos del piso de la negociación la reajustabilidad pactada, los incrementos reales pactados, los pactos sobre condiciones especiales de trabajo y los beneficios que se otorgan sólo por motivo de la firma del instrumento colectivo. El acuerdo de extensión de beneficios que forme parte de un instrumento colectivo tampoco constituye piso de la negociación (C. del T., 2017, p. 175)¹⁹.

Si bien aún mantiene algunas restricciones con esta modificación se supera, en alguna medida, la ley 18.134, conocida como “la ley del piso” mencionada anteriormente.

b) Derecho a información de las organizaciones sindicales

Se considera también un avance para los sindicatos poder contar con mayor información con respecto a la empresa con la que se está negociando. De esta manera, la ley considera en el art. 315, que:

Las grandes empresas deberán entregar anualmente a los sindicatos de empresa constituidos en ellas, el balance general, el estado de resultados y los estados financieros auditados, si los tuvieren, dentro del plazo de treinta días contado desde que estos documentos se encuentren disponibles. Asimismo, deberán entregar toda otra información de carácter público que conforme a la legislación vigente estén obligadas a poner a disposición de la Superintendencia de Valores y Seguro. (C. del T., 2017, p. 170)²⁰.

c) Negociación de pactos sobre condiciones especiales de trabajo

La modificación de la ley otorga autonomía a las empresas y organizaciones sindicales que acuerden pactos sobre condiciones especiales de trabajo, como la distribución de la jornada de trabajo semanal y el caso de trabajadores con responsabilidades familiares dando incluso la posibilidad a trabajadores que puedan acceder a sistemas de jornada que combinen tiempos de trabajo presencial en la empresa y fuera de ella. En el mencionado cuerpo legal se plantea que:

¹⁹ Se sostiene además que “en el caso de no existir instrumento colectivo vigente, la respuesta del empleador constituirá el piso de la negociación. La propuesta del empleador no podrá contener beneficios inferiores a los que de manera regular y periódica haya otorgado a los trabajadores que represente el sindicato” (C. del T., 2017, p. 175).

²⁰ En el mismo artículo también se plantea que “esta información deberá ser entregada dentro del plazo de treinta días contado desde que se haya puesto a disposición de la referida Superintendencia. Respecto de los nuevos sindicatos de empresa que se constituyan, la información indicada en este artículo será entregada dentro del plazo de treinta días contado a partir de la comunicación señalada en el inciso primero del artículo 225 de este Código” (C. del T., 2017, p. 170).

Los convenios colectivos suscritos de acuerdo con las reglas precedentes podrán incluir pactos sobre condiciones especiales de trabajo de conformidad a lo dispuesto en el Título VI de este Libro (C. del T., 2017, p. 186)²¹.

d) Garantiza la representación de mujeres en directorios sindicales

Desde una perspectiva de género, la nueva ley en referencia hace un aporte concreto al asegurar la participación femenina. De esta forma en la parte final del art. 278, señala que:

Los estatutos deberán incorporar un mecanismo destinado a resguardar que su cuerpo directivo esté integrado por un número de directoras no inferior al 30% del total de integrantes del directorio con derecho al fuero, inamovilidad funcionaria, horas de trabajo sindical y licencia del artículo 283 (C. del T., 2017, p. 156).

e) Extensión de beneficios pactados en un contrato colectivo

La nueva ley plantea que la extensión de los beneficios pactados en un instrumento colectivo, para los trabajadores no afiliados al sindicato, requerirá el acuerdo del sindicato respectivo. En el art. N° 322 del nuevo código se hace referencia a cómo las partes de un instrumento colectivo pueden acordar la aplicación general o parcial de sus estipulaciones a todos o parte de las y los trabajadores sin afiliación sindical. Textualmente se indica también que:

El acuerdo de extensión de que trata el inciso anterior deberá fijar criterios objetivos, generales y no arbitrarios para extender los beneficios a trabajadores sin afiliación sindical (C. del T., 2017, p. 172)²².

f) Creación del Consejo Superior Laboral

El que tiene carácter tripartito y consultivo, siendo su misión colaborar en la formulación de propuestas y recomendaciones de políticas públicas destinadas a fortalecer y promover el diálogo social y una cultura de relaciones laborales justas, modernas y colaborativas en el país. Señalar, que el 25 de enero del año 2017 se aprobó el Reglamento de este Consejo²³ que entre otros aspectos regula sus funciones, sus integrantes, de la duración y renovación del Consejo, entre otras materias.

En este sentido, se señala que —para los autores de este artículo—, aunque efectivamente la ley finalmente promulgada no supera del todo “la matriz neoliberal del modelo de relaciones laborales”, representa un avance concreto en lo que concierne a fortalecimiento del sindicato como principal actor sociolaboral y vuelve a poner los temas laborales en su dimensión colectiva sobre la mesa, con un apreciable nivel de importancia. Resulta también interesante preguntarse sobre el impacto que esta nueva ley podría tener en las bases de poder del sindicalismo chileno, en los aspectos de tasa de sindicalización, cobertura de la negociación colectiva y contribución efectiva a la democracia del país. Consideramos que aún es muy pronto para plantear conjeturas al respecto. La ley en cuestión entró recién en vigencia el 01 de abril del año 2017 y será sobre la base de estudios de casos específicos sobre los cuales podremos ir visualizando como, finalmente, si es que lo hizo, fortaleció al sindicalismo y cumplió los objetivos para los que fue propuesta.

²¹ Para información más detallada ver artículos N° 374, 375 y 376 del nuevo código del trabajo versión 2017. Editado por la Dirección del Trabajo.

²² En el mismo artículo también se plantea que “sin perjuicio de lo anterior, el empleador podrá aplicar a todos los trabajadores de la empresa las cláusulas pactadas de reajuste de remuneraciones conforme a la variación del Índice de Precios al Consumidor determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas o el que haga sus veces, siempre que dicho reajuste se haya contemplado en su respuesta al proyecto de contrato colectivo” (C. del T., 2017, p. 172).

²³ Para mayor información visitar <https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1100704> recuperado el 15 de agosto de 2017.

CONCLUSIONES

El 29 de agosto de 2016 se promulga la reforma laboral del segundo gobierno de Michelle Bachelet. Desde el origen del proyecto se consideraban dos grandes propósitos, ampliar y mejorar la calidad de la Negociación Colectiva y fortalecer la participación sindical. Posterior al debate parlamentario, el Tribunal Constitucional declara inadmisibles e inconstitucionales una parte central del proyecto de reforma, nos referimos a la “titularidad sindical”. En su discurso de promulgación de la ley en referencia la Presidente señaló que:

No es todo lo que el Ejecutivo impulsó y el Congreso por amplia mayoría aprobó...aspirábamos a más porque estimamos que persisten desequilibrios en las relaciones laborales que deben ser corregidos y porque un camino para hacerlo es el fortalecimiento de las organizaciones sindicales²⁴.

No obstante, para la misma Presidente y también en la fuente citada, esta modificación legal,

sigue siendo un avance significativo para las relaciones laborales (...) con esta ley los trabajadores podrán contar entre otros derechos con una huelga efectiva, con piso de negociación; con una mayor información para el ejercicio de sus derechos colectivos y con extensión pactada de beneficios.

Para los autores de este artículo, se aprecia un nivel de avance concreto en términos de superación del emblemático Plan laboral de la dictadura, especialmente, en los aspectos de ampliación de la cobertura de la negociación colectiva, huelga efectiva, ampliación de materias sobre las cuales se puede negociar, piso de la negociación colectiva, derecho a información para las organizaciones sindicales y representación de mujeres en los directorios sindicales. En todo caso, sigue siendo válida la pregunta formulada por González (2017), respecto de si:

¿Tendremos que esperar contar con una nueva constitución para volver a plantear la titularidad sindical? O más aún, ¿poder plantear al país una nueva institucionalidad laboral? Es probable que, luego de todo este complejo episodio, las trabajadoras y trabajadores del país sigan esperando por cambios más estructurales en materias de fortalecimiento al sindicalismo y mejores condiciones para negociar colectivamente (González, 2017, p. 18).

El pasado 08 de marzo asumió por segunda vez²⁵ como nuevo Presidente de la República, Sebastián Piñera Echeñique²⁶ con el respaldo de una coalición política que nunca en la historia reciente se ha caracterizado por fortalecer al sindicalismo. Es más, ya ha señalado que corregirá esta ley reponiendo a los “grupos negociadores” en los procesos de negociación colectiva. Esperamos muy sinceramente que los derechos sociales y colectivos que el Gobierno de la Presidente Michelle Bachelet ha impulsado, no retrocedan. Será responsabilidad de todas y todos los actores del mundo progresista seguir planteando demandas programáticas y defendiendo en la arena política ya institucionalizada las conquistas para la clase trabajadora de este último cuatrienio.

²⁴ <http://m.elmostrador.cl/noticias/pais/2016/08/29/bachelet-promulga-reforma-laboral-admitiendo-aspirabamos-a-mas/> recuperado el 18 de agosto de 2017.

²⁵ Su primer período presidencial fue entre los años 2010 al 2014.

²⁶ En <https://www.gob.cl/instituciones/presidencia/> visitada el 21 de octubre de 2018.

REFERENCIAS

1. Bachelet, Michelle. Programa de Gobierno 2014 - 2018. [En línea] <<http://michellebachelet.cl/programa/>> 22 de mayo de 2016.
2. Bachelet, Michelle. Bachelet promulga reforma laboral admitiendo: “aspirábamos a más”. *El Mostrador*. 2017. [En línea] <<http://m.elmostrador.cl/noticias/pais/2016/08/29/bachelet-promulga-reforma-laboral-admitiendo-aspirabamos-a-mas/>> 18 de agosto de 2017.
3. Central Unitaria de Trabajadores. Análisis Proyecto de Ley de Reformas Laborales. Consejo Directivo Nacional CUT Chile. 2015. [En Línea] <http://www.cut.cl/pdf/Analisis%20Proyecto%20de%20Ley%20de%20Reformas%20Laborales.pdf> 11 de julio de 2017.
4. Coloma, Fernando y Rojas, Patricio. Evolución del mercado laboral en Chile: Reformas y resultados. En Larraín, F. y Vergara, R., *La Transformación económica de Chile*. Santiago de Chile: CEP. 2001.
5. Dirección del Trabajo. Código del Trabajo. 2017. [En Línea] http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/articles-95516_recurso_2.pdf 5 de agosto de 2017.
6. Feres, M. E. Gobiernos Progresistas y Movimiento Sindical. La Experiencia Chilena. Fundación Friedrich-Ebert-Stiftung. Serie Análisis y Propuestas. 2006. [En Línea] <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/chile/08580.pdf> 10 de julio de 2017.
7. Fundación Sol (2015). OCDE y predominio de la negociación colectiva por rama o una de nivel superior. En <http://www.fundacionsol.cl/graficos/ocde-y-predominio-de-la-negociacion-colectiva-por-rama-o-una-de-nivel-superior/> visitada el 18 de octubre de 2018.
8. Gobierno de Chile. Sebastián Piñera Echenique (breve reseña). 2018. [En Línea] <https://www.gob.cl/instituciones/presidencia/> visitada el 21 de octubre de 2018.
9. González, J. *El sindicalismo en las democracias post dictaduras - Estudio comparativo del movimiento sindical en el periodo de consolidación democrática de Chile (1990-2000) y Uruguay (1985 - 2000)*. (Tesis Doctoral). Universidad de Artes y Ciencias Sociales. ARCIS. Santiago de Chile. 2013b
10. González, J. El movimiento sindical chileno, tensiones y obstáculos para su fortalecimiento. En *Revista Trabajo y Sociedad*. N° 20. Argentina: Universidad Nacional de Santiago del Estero, 2013a. pp. 115. [en Línea] <http://www.unse.edu.ar/trabajosysociedad/20%20GONZALEZ%20CANDIA%20sindicatos%20chilenos.pdf> f 12 de julio de 2017.
11. González, J. Plan Laboral de la Dictadura Militar y el Proyecto de Reforma Laboral de Michelle Bachelet. Elementos para un análisis en perspectiva. *Revista de Ciencias Políticas*. Año 10, N°31. 2017. pp.18. [en Línea] <http://www.revcienciapolitica.com.ar/num31art7.php> 15 de agosto de 2017.
12. Ley 20.940 que moderniza el sistema de relaciones laborales. (2017). Carey.cl. Las Condes: Carey newsalert. <http://www.carey.cl/download/newsalert/ley-20940-que-moderniza-el-sistema-de-relaciones-laborales.pdf> Recuperado: 19 de agosto de 2017.
13. Marchetti, P. Promulgan la reforma laboral: ¿cuáles fueron las principales modificaciones? *Emol.com*. 2016. [En Línea] <http://www.emol.com/noticias/Economia/2016/08/29/819506/Cuales-son-las-principales-modificaciones-de-la-Reforma-Laboral.html> 25 de agosto de 2017.
14. Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Moderniza el sistema de relaciones laborales. Santiago - Valparaíso: Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. 2017. [En Línea] <https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1094436> 15 de agosto de 2017.
15. Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Aprueba Reglamento del Consejo Superior Laboral. Santiago - Valparaíso: Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. 2017. [en Línea] <https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1100704> 15 de agosto de 2017.

16. Morgado, E. Las reformas laborales y su impacto en el funcionamiento del mercado de trabajo. En serie Reformas Económicas y parte del Proyecto "Crecimiento, empleo y equidad: América Latina en los años noventa". Chile: Cepal. 1999. [En Línea] http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/7484/S9900040_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y 23 de mayo de 2016.
17. Narbona, K. Antecedentes del modelo de relaciones laborales chileno. Observatorio Social del Proyecto Plataformas Territoriales por los derechos Económicos y Sociales: Previsión, Trabajo, Educación y Salud. Chile: Fundación Sol. 2014. [En Línea] http://www.fundacionsol.cl/wp-content/uploads/2014/11/Narbona-K.-Antecedentes-hist%C3%B3ricos-del-modelo-de-relaciones-laborales_2015.pdf 8 de julio de 2017.
18. Núñez, D. Notas sobre el concepto de Flexibilidad laboral y su aplicación en Chile. Chile: ICAL. 2004.
19. Richter, J. y Morón, F. "La negociación ramal: una mirada a la experiencia comparada". 2015. [En Línea] <http://sindical.cl/la-negociacion-ramal-una-mirada-a-la-experiencia-comparada/> visitada el 19 de octubre de 2018.
20. Ugarte, J. Reforma Laboral: "El proyecto es un retroceso para el mundo sindical". Ciper. 2016. [En Línea] <http://ciperchile.cl/2015/09/29/reforma-laboral-el-proyecto-es-un-retroceso-para-el-mundo-sindical/> 22 de mayo de 2016.
21. Vigencia de las normas de la ley N° 20.940. Grupo Boletín del Trabajo. Aula Virtual, Capacitación BT. 2017. [en Línea] <https://www.grupoboletineldeltrabajo.cl/wp-content/uploads/ART-MOD-REF-LABORAL.pdf> 15, 16 y 17 de agosto de 2017.
22. Zapata, Francisco. De la democracia representativa a la democracia protegida. Movimiento obrero y sistema político en Chile. En Revista Enfoques. Facultad de Ciencias Políticas y Administración Pública. N°3. Julio - Diciembre. Chile: Universidad Central, 2004. pp. 143. [En Línea] <file:///C:/Users/Julio/Downloads/276-1045-1-PB.pdf> 10 de agosto de 2017.
23. Zepeda, R. Reforma Laboral: Ley N° 20.940, Moderniza sistema de relaciones laborales. Boletín del Trabajo. 2017. [En Línea] <https://www.grupoboletineldeltrabajo.cl/reforma-laboral-se-moderniza-el-sistema-de-relaciones-laborales-ley-n-20-940> 15 de agosto de 2017.